



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal  
nombrado del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel  
A. Carrión, Huancayo 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Torres Pocomucha, Carmela Antonieta (ORCID: [0000-0002-8109-5675](https://orcid.org/0000-0002-8109-5675))

**ASESOR:**

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (ORCID: [0000-0003-3188-3662](https://orcid.org/0000-0003-3188-3662))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas publicas

LIMA - PERÚ  
2021

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios por darme salud para el logro de mis objetivos y a todas las personas que me brindaron su apoyo e hicieron posible que esta tesis se realice.

## **Agradecimiento**

Al Dr. Robert Julio Contreras Rivera, quién con su guía y asesoría me ayudó en el desarrollo de esta investigación.

A los servidores del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión de Huancayo, por brindarme su apoyo en la aplicación de los instrumentos de esta investigación.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	vi
<b>Índice de figuras</b>	vii
<b>Resumen</b>	viii
<b>Abstract</b>	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	10
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	14
<b>III. METODOLOGÍA</b>	24
3.1. Tipo y diseño de investigación:	24
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos:	26
3.5 Procedimientos:	27
3.6 Método de análisis de datos:	27
3.7 Aspectos éticos	27
<b>IV. RESULTADOS</b>	27
<b>Estadística descriptiva</b>	27
<b>Análisis de frecuencia de la variable Gestión Administrativa</b>	28
<b>Análisis de frecuencia de la variable Desempeño Laboral</b>	30
<b>Estadística inferencial</b>	32
<b>CORRELACIONES</b>	32
<b>Hipótesis General</b>	32
<b>Hipótesis específica 1</b>	33

<b>Hipótesis específica 2</b>	<b>34</b>
<b>Hipótesis específica 3</b>	<b>34</b>
<b>Hipótesis específica 4</b>	<b>35</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>36</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>49</b>
Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables	50
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos de las variables Gestión Administrativa	51
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de las variables Desempeño Laboral	53
Anexo 4. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa	56
Anexo 5. Confiabilidad del Instrumento	70
Anexo 6. Autorización	73
Anexo 7. Matriz de consistencia	74

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Distribución de la población	26
Tabla 2 Correlación de variables de gestión administrativa y desempeño laboral	33
Tabla 3 Correlación entre desempeño laboral y planeación	33
Tabla 4 Correlación entre desempeño laboral y organización	34
Tabla 5 Correlación entre desempeño laboral y dirección	35
Tabla 6 Correlación entre desempeño laboral y control	35

## **Índice de figuras**

Figura 1. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa.	28
Figura 2. Análisis de frecuencia de la dimensión planeación.	28
Figura 3. Análisis de frecuencia de la dimensión organización.	29
Figura 4. Análisis de frecuencia de la dimensión dirección	29
Figura 5. Análisis de frecuencia de la dimensión control.	30
Figura 6. Análisis de frecuencia de la variable desempeño laboral.	30
Figura 7. Análisis de frecuencia de la dimensión funciones.	31
Figura 8. Análisis de frecuencia de la dimensión comportamiento.	31
Figura 9. Análisis de frecuencia de la dimensión compromiso.	32

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito u objetivo principal establecer el tipo y nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ Daniel A. Carrión de Huancayo 2021. Esta investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional descriptivo y de corte transversal. La población fue de 645 servidores nombrados en el contexto del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la muestra estuvo conformada por 241 colaboradores del hospital, la técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos fueron los cuestionarios de gestión administrativa y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados encontrados fueron que, el 46% de colaboradores indican que hay una buena gestión administrativa y el 46% de colaboradores del hospital indican que hay un buen desempeño laboral. Para determinar la correlación se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual permitió concluir que existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

**Palabras claves:** *gestión administrativa y el desempeño laboral.*



## **Abstract**

The present research had as its main purpose or objective to establish the type and level of relationship that exists between administrative management and job performance in the appointed personnel of a regional hospital in Huancayo. This research is of a basic type, non-experimental design, descriptive correlational and cross-sectional. The population was 645 appointed in the context of Legislative Decree No. 276 Law on the Basis of the Administrative Career and Public Sector Remuneration, the sample consisted of 241 Hospital employees. The technique used was the survey, the instruments were the administrative management questionnaires and the job performance questionnaire. The results found were that 46% of employees indicate that there is good administrative management and 46% of hospital employees indicate that there is good work performance. To determine the correlation, the nonparametric Spearman Rho test was applied, which allowed to conclude that there is a direct and moderate relationship between administrative management and job performance.

**Keywords:** *administrative management and job performance.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde hace más de 62 años el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión brinda atención integral a los pacientes de la región centro del país, su denominación se dio el año 2011 en mérito a la Resolución Directoral N° 033-2011 de la Dirección Regional de Junín, su categoría es de nivel III-E, cuenta con 645 servidores nombrados por el D.L. N° 276 y 850 del D.L. 1057, entre personal asistencial y administrativo, atiende a una población aproximada de 1500 pacientes cada mes aproximadamente, los servicios que presta son de gran complejidad, con interacciones con los procesos administrativos y asistenciales, evidenciando falencias en cuanto a la gestión administrativa que no conllevan al cumplimiento de objetivos institucionales, situación que repercute en el desempeño laboral del personal que trabaja en esta entidad.

La gestión administrativa en el sector salud, garantiza la adecuada atención y satisfacción de pacientes, personal de salud y demás colaboradores de la institución, muchos de estos procesos se ven afectados por factores como deficiencias en la planificación, estructura organizativa, fallas en la optimización de recursos, falta de control (inventarios, horarios, funciones), que afectan el desempeño laboral de servidores administrativos y asistenciales.

El problema, históricamente, se inicia con la denominación del hospital Daniel A. Carrión al de HRDCQ Daniel A. Carrión de Huancayo, puesto que, de ser un hospital de nivel II pasó a ser uno de nivel III más especializado, como tal carecía de los recursos óptimos y en el proceso de su evolución fue complementado nuevas áreas de atención, este proceso de crecimiento implicó la implementación de recursos humanos y una gestión administrativa para atender adecuadamente a la población, actualmente, con el incremento de la demanda en la atención médica, se ha incrementado también problemas en la gestión administrativa, puesto que, muchos procesos se estancan en la línea de atención y genera un mal desempeño laboral.

A nivel mundial existe una crisis sanitaria, la cual como informan medios de comunicación digital internacionales como la BBC (2021), La Republica (2021) de Colombia, La Republica (2021) de Perú; países México, Brasil y Chile, los hospitales vienen sufriendo crisis administrativas por la sobrepoblación de

pacientes esto conlleva a un descontento y como lo afirma Acosta (2021) el incremento de quejas en el sector salud se dio en un 13% en comparación de años anteriores. Asimismo, la situación laboral ha sido seriamente afectada por la pandemia, muchas empresas han optado, por la reducción laboral, otras por el trabajo remoto, en ambos casos, el desempeño laboral ha sido afectado por problemas como el estrés laboral o la incertidumbre a perder el trabajo, RRHH Digital (2021).

La cadena mundial de información France24 (2021), afirma que los sistemas de salud en América Latina han demostrado serias deficiencias en la gestión administrativa y operacionales, la situación laboral tiene el mismo panorama que el internacional, los problemas como el teletrabajo, la excesiva carga laboral hospitalaria por la demanda de pacientes, generan problemas en los servidores que repercute en el desempeño laboral.

A nivel nacional en el Perú, según El Comercio (2021), ni siquiera el sector privado de salud ha logrado amortiguar la crisis sanitaria, entre los principales problemas del servicio hospitalario, están el sistema segmentado, es decir, la fragmentación de cada subsistema de Salud del Estado y la limitación del alcance de los seguros de los ciudadanos RPP (2021). La OMS (2021) detalla que el Sistema de atención sanitaria en el Perú es descentralizado, cuya gestión administrativa recae en cinco entidades en la que se encuentran el Ministerio de Salud (MINSA), que atiende a un 60% de los peruanos; EsSalud, que atiende a un 30% de peruanos, la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas, en último lugar está el sector particular, que atiende a un 10% de peruanos aproximándose.

Esta fragmentación genera que tanto procesos administrativos realizados, como los proveedores de servicios y seguros sean diversos, estos a su vez, tienen una gestión administrativa inadecuada y frecuentemente realizan funciones duplicadas, por tanto, se ve afectada la administración, repercutiendo en el desempeño laboral. Por otro lado, la situación laboral del país ha seguido un camino perjudicial para 6 millones de peruanos que han perdido sus puestos de trabajo en lo que va de la pandemia (Puntriano, 2021). Es evidente que el sector salud ha sido el más afectado a nivel nacional, por la demanda de personal de salud y el incremento de atenciones del personal de la salud tanto asistenciales como administrativos.

En consecuencia, como afirma Aliaga (2018) el sistema de salud mejorará mediante la articulación de los procesos de la gestión administrativa, con una adecuada organización, planificación, dirección y control.

Por otro lado, el desempeño laboral, según Salas (2005), es la conducta real de los colaboradores a nivel profesional, técnico y en sus relaciones interpersonales, estas derivan en la interacción con el personal, en ese contexto, el buen desempeño laboral puede ser afectado por diversos factores, como la sobrepoblación de pacientes y el incremento de procesos y actividades en la gestión administrativa.

A nivel local entre los principales problemas en la gestión administrativa que afronta el HRDCQ Daniel A. Carrión de Huancayo, están el flujo de los trámites internos, debido a la demanda en salud por la crisis sanitaria, se incrementó los procesos en la gestión administrativa que en muchos casos no son atendidos considerando una adecuada planificación, organización, dirección y control, esto sucede por el exceso de pacientes y la carga laboral del personal, situación que afecta el desempeño laboral, que se refleja en la inconformidad y descontento de los servidores, quienes a su vez, ven entorpecido el desarrollo de sus funciones.

En tal sentido, se tiene necesidad de conocer la relación que se da en este nosocomio, respecto a la gestión administrativa y el desempeño laboral, enfocándonos en sus dimensiones como: planificación y poder ver si se están desarrollando planes encaminados al logro de las metas, en la organización verificar si existe una adecuada estructuración de unidades orgánicas y cumplimiento de funciones asignadas, si cuenta con una adecuada dirección con líderes que impulsen el logro de objetivos y mediante la dimensión de control verificando el cumplimiento de los objetivos trazados, a partir de esta evaluación, se podrá recomendar estrategias en la gestión administrativa para lograr mejores indicadores de desempeño laboral en los servidores con el cumplimiento adecuado de funciones asignadas, mediante un acertado compromiso.

Como problema general de investigación se planteó: ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021?; como problemas específicos a) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021?; b) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe

entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021?; c) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021?; d) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021?.

En relación a la justificación metodológica de este proyecto, de acuerdo a Blanco y Villalpado (2012) se utilizan los parámetros adecuados para la formulación de la investigación; en lo social de acuerdo a Ñaupas (2018), esta investigación permitió darle solución a la problemática planteada en el sector salud como problema social, enfocándose en la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del sector salud, la justificación práctica según Arias (2012) nos permitió evaluar la problemática con el propósito de ayudar a resolverla o proponer estrategias que contribuirán a una solución de los factores que influyen para que exista una adecuada gestión administrativa. Como refiere Bernal (2010) la justificación teórica de la investigación marca un precedente para que futuras tesis u otros trabajos de investigación generen discusión académica y reflexión, de igual manera se podrá utilizar los instrumentos planteados en esta investigación.

También se consideró plantear el objetivo general como: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021; para luego determinar los objetivos específicos a) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, b) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, c) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo 2021, y d) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021.

Finalmente, se propuso la hipótesis general: Existe una relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021; así también se formuló las hipótesis

específicas a) Existe una relación directa y baja entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, b) Existe una relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión” de Huancayo 2021, c) Existe una relación directa y moderada entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, y d) Existe una relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo 2021. Con el correcto desarrollo de la gestión administrativa, se realizarán los trámites de los requerimientos, del usuario interno de manera oportuna de acuerdo a los lineamientos establecidos, sin retardos por parte de la administración, con un adecuado desempeño laboral.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Entre los antecedentes internacionales encontramos a Ordóñez, Cárdenas, Cuadrado y Zamora (2021) quienes realizaron un artículo científico de título: *“Gestión administrativa de las instituciones de educación superior estudio”*, investigación realizada con el objetivo de evaluar el nivel de la gestión administrativa de una institución educativa de nivel superior. El tipo de investigación fue descriptiva, con enfoque cualitativo, deductivo y de corte transversal. El resultado indica que, la gestión administrativa es buena a un 68% y corre riesgos a un 32%. Concluyendo que los factores que debilitan a la gestión administrativa son la inexistencia de medidas de prevención, planes de riesgos, escasos insumos médicos, entre otros.

Por otro lado, Marcillo (2020) realizó una tesis de maestría titulada: *“Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención pre hospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020”*, cuyo objetivo de evaluar la relación de gestión administrativa y satisfacción laboral de los servidores de salud, diseño fue correlacional, descriptivo, no experimental y transversal, teniendo la muestra de 52 servidores, los resultados se obtuvieron mediante la prueba matemática de Spearman Rho, con una correlación significativa ( $p < 0,01$ ) de nivel medio de 0,443, se concluyó que existe una correlación significativa y moderada.

Por su lado, Montoya, Beiiio, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017) efectuaron el artículo científico: *“Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”* cuyo objetivo fue fijar la correspondencia entre la variable satisfacción laboral y variable de clima organizacional, el método de estudio fue el cuantitativo, correlacional, tomando como muestra a en 166 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta, aplicándose cuestionarios sobre Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, los resultados fueron, en docentes ( $r = 0,523$ ;  $p < 0,001$ ) y administrativos ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,001$ ), concluyéndose en la existencia una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Cabezas (2015) elaboró el trabajo de investigación de maestría titulada: *“Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo - Emsaba E.P.”* cuyo objetivo fue el de comprobar la relación entre la gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral, se aplicó el método cuantitativo correlacional, la población muestral fue de 339 participantes, aplicándose, las técnicas de encuesta y entrevista, el resultado señala que existen ineficiencias administrativas que afectan la satisfacción laboral, se concluye que, se requiere un plan de mejora de gestión administrativa.

Por su Parte, Chavarría, Sandoval, Peláez y Radilla (2009) desarrollaron el artículo científico: *“Satisfacción laboral del personal médico en el Servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional.”*, con el objetivo de establecer los niveles de satisfacción laboral en los médicos del IMSS, se aplicó el método observacional, prospectivo, transversal y comparativo, con la población muestral de 43 servidores, se manejó la encuesta como técnica, el resultado fue 11.62% consideran una baja satisfacción, 51.16% media 37.20%, alta, se concluyó que, en cuanto a satisfacción laboral hay un nivel moderado, y la escasa disposición de recursos está relacionada con la baja satisfacción laboral.

Respecto a los antecedentes nacionales, podemos señalar que Alvarado (2020) quien elaboró un trabajo de investigación denominado *“Gestión administrativa y satisfacción laboral en una universidad del distrito de Breña, 2020”*, a fin de ostentar el grado de Magíster, con el objetivo de establecer la relación entre las variables satisfacción laboral y gestión administrativa, cuyo enfoque fue cuantitativo, con

método diseño no correlacional transversal, se aplicó los instrumentos de medición a 68 docentes, estos fueron el cuestionario en gestión administrativa, Noriega (2018) y el cuestionario de satisfacción laboral de Palma (2005), el resultado de correlación señaló que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,434\*\* y una trascendencia bilateral de 0,000; concluyéndose en la existencia de una relación moderada entre las variables estudiadas.

Por su parte Pinedo (2020) en la tesis de Maestría cuyo título es: *“Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020”*, a fin de ostentar el grado de Magister, con el objetivo de determinar la relación existente entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral, para ello utilizó la metodología de un diseño no experimental, descriptivo correlacional, cuya población muestral fue de 31 participantes, la técnica utilizada fue de la encuesta con el resultado mediante el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0,912; concluyendo en que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables.

De igual manera Peceros (2019) realizó la tesis de maestría: *“Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019”*, a fin de obtener el grado de Maestro, cuyo objetivo fue de establecer la relación entre satisfacción laboral y gestión administrativa en una institución militar que brinda servicios de sanidad, la metodología fue: un diseño no experimental de enfoque cuantitativo, de tipo básica y nivel correlacional, la muestra estuvo integrada por 88 participantes, se realizó usando la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios, la recolección de datos para la variable satisfacción laboral y la variable gestión administrativa, el resultado indica que a un 95% hay un  $Rho=0,687$  con un  $p\text{-valor}=0,000<0,050$ , y se concluyó con la existencia de una relación positiva moderada entre ambas variables.

Asimismo, Arellano (2018) con el propósito de alcanzar el grado académico de Magister con la tesis *“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Pasco, 2018”*, con el objetivo establecer la relación entre el desempeño laboral y la variable gestión administrativa, se aplicó el método de tipo descriptivo correlacional, el autor utilizó la encuesta como técnica, asimismo cuestionarios a 25 participantes, para el análisis estadístico se usó el coeficiente de



relación de Pearson de Student, logrando un resultado de  $r = 0,780$  y el valor  $t = 6,141$ , concluyéndose relación significativa entre las variables.

Finalmente, Ferrer (2017) quien elaboró la tesis: *“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”*, con el propósito de lograr el grado de Magister, se planteó el objetivo de determinar qué tipo de relación que existe entre la variable desempeño laboral y variable gestión administrativa, metodología con enfoque cuantitativo de diseño correlacional no experimental, se aplicó las encuestas a 121 colaboradores del Municipio de Cajamarca, como técnica se usó la encuesta y cuestionarios sobre las variables descritas, como instrumentos de escala Likert, como resultado se obtuvo un valor de Spearman de  $Rho = 776^{**}$  con una sig. bilateral =  $.000 < .05$ , concluyendo en que, hay una relación significativa entre variables.

### **Bases teóricas**

Para cumplir el propósito de esta tesis, se apoyó de bases teóricas que definen y conceptualizan a la gestión administrativa y al desempeño laboral.

Para Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene una perspectiva sistémica, puesto que es parte de acciones orientadas al cumplimiento de los procesos administrativos como: planear, organizar, dirigir y controlar. Para Ramírez (2016), la gestión administrativa formula una evaluación la situación actual, para tener conocimiento de los procesos administrativos desarrollados y los elementos que intervienen en ellos.

Por otro lado, la gestión administrativa según Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) dentro de una organización cumple con objetivos mediante los procesos de gestión administrativa, cómo: planear, organizar, dirigir y controlar, considerando para este estudio las funciones simplificadas en estos cuatro puntos que según Chiavenato (2004), son las más adecuadas para realizar estudios sobre los procesos administrativos en las organizaciones modernas.

Para iniciar se describirá la planeación, esta función indica a asentar las bases sobre las cuales, las organizaciones, encaminen sus acciones a corto y largo plazo, se inicia estableciendo objetivos, metas o lo que se desea alcanzar y los lineamientos sobre las acciones que se considerarán para su cumplimiento y logro de objetivos, Marcó, Loguzzo y Fedi (2016). Atraviesa todos los niveles de la

organización, y se puede realizar sobre las estrategias de trabajo, estar sujetos al conjunto de actividades en lapso de tiempo o realizarse a comportamientos que se esperan.

La función de organización, hace referencia al ejercicio de estructurar, cumple con fines y objetivos puntuales, busca el cumplimiento de metas pactadas. Por otro lado, se debe entender que la organización pretende estratégicamente la forma adecuada de distribuir el trabajo, agrupar y coordinar las actividades, establecer el mando y delimitar las responsabilidades, y colocar a las personas y recursos a donde corresponden.

El nivel de organización determina las actividades de diseño organizacional, requiere que el diseño se enfoque en la descripción y análisis de los cargos laborales. El nivel medio requiere que el diseño agrupe las unidades de gestión de acuerdo a sus características, basados en criterios racionales, por ejemplo, las funciones que se cumple, el tipo de productos, los clientes a los que se dirige, la zona geográfica, etc. El nivel directivo requiere que el diseño de la organización se dé como un todo y, de acuerdo a los criterios, se determina la función de las características de su estructura Marcó, Loguzzo y Fedi (2016).

Para conocer la función dirección, es la capacidad de orientar las acciones de los colaboradores que se dan con el propósito de cumplir los objetivos planteados. Mientras más alta es la estructura de la empresa, el peso de la dirección es superior, puesto que, el directivo tiene la responsabilidad de lograr resultados a partir de las acciones de las personas a su cargo, para esto, debe brindar las condiciones laborales óptimas para que los colaboradores realicen sus actividades y ofrezcan los resultados esperados. Esta actividad requiere de competencias puntuales como el liderazgo, la comunicación, y la motivación.

La dirección, al igual de las demás funciones está involucrada en toda la estructura organizacional, puesto que, a todo nivel de la organización, se requieren directivos, para el nivel operativo, se requiere encargados y supervisores, en el nivel medio, ejecutivos, gerentes o dirigentes. Los cargos se denominan y determinan en función a la naturaleza y estructura de cada organización Marcó, Loguzzo y Fedi (2016).

La dimensión control, evalúa los resultados logrados por las acciones empresariales, tiene el propósito de conocer expresamente las variaciones entre lo planificado y los resultados que se lograron, esto para, saber las causas de desvío

y enmendar o realinear el curso de las acciones de las organizaciones, a través de actividades correctivas que se orienten hacia los objetivos planteados. El proceso inicial de planificación está directamente relacionado con el proceso de control, puesto que, no se puede controlar un proceso sin considerar un plan de acción previo. Las organizaciones modernas plantean estrategias de aprendizaje, con el fin de evaluar el método de cómo se realizan sus actividades y se resuelven eventuales problemas Marcó, Loguzzo y Fedi (2016).

Para mayor alcance de este estudio se consideró a las funciones de la administración como dimensiones de la gestión administrativa de la siguiente manera:

Dimensión Planificación: permite antelarse a la realidad a donde se quiere llegar, si se planifica adecuadamente se considera los criterios de presupuesto, entorno legal, costo-beneficio, dimensión temporal, seguros y reaseguros, elementos contractuales, entre otros. La planeación requiere de actividades como: la determinación de objetivos y las condiciones para su cumplimiento, actividades como pronosticar, describir y resaltar las principales actividades que permitirán conseguir y consolidar un plan de beneficios (enfocándose en la creatividad para buscar nuevos medios que mejoren el desempeño laboral), definir, socializar y aplicar la cultura, normas y políticas para un buen desempeño laboral y ético en el trabajo, prevenir eventuales problemas futuros (Iraizoz, 2010).

Dimensión organización, determina las responsabilidades y las funciones de cada funcionario o cada área del hospital, con el objetivo de lograr alcanzar una meta, para este propósito se debe considerar actividades como subdividir el desarrollo del trabajo de las unidades operativas (departamentos), agrupando responsabilidades por cada puesto, establecer los requisitos de cada puesto, ajustar a la estructura en función a los resultados del control (Iraizoz, 2010).

Dimensión dirección o ejecución, permite liderar o influir en las acciones de los colaboradores del hospital, considerando las actividades de, invitar y disponer a los colaboradores del hospital a poner todo su empeño, motivar a los equipos, implementar y ejecutar un sistema de comunicación eficaz, capacitaciones permanentes y la implementación de políticas de reconocimiento mediante premios e incentivos (Iraizoz 2010).

Dimensión control, permite que las actividades planificadas sean las reales. Peñarrieta, Ajila, Moreno, Rodríguez, Rodríguez y Rodríguez (2018), indican que se debe realizar una comparativa entre las actividades realizadas, los objetivos planteados y los resultados, para esto es necesario realizar las siguientes acciones: crear, compartir e implementar políticas y estrategias de medición de las operaciones, brindar información concisa, informar sugerencias para realizar ajustes de los procesos, en función a los resultados.

La gestión administrativa, ha tenido diversas definiciones a lo largo de los años, es así que para Taylor (1994), gracias a su estudio “Principios de la organización científica en el trabajo” que data del año 1911, describe que la gestión administrativa es el arte de conocer lo que quiere hacer, encaminándose de una manera eficiente, conociendo lo que se quiere hacer. Esto se entiende en el desarrollo conjunto de la productividad y la tecnología como disciplina para optimizar recursos determinando el trabajo de forma racional.

La gestión administrativa, en la concepción teórica de Fayol (1969) se da mediante 5 funciones: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Los componentes que deben efectuarse para asegurar una adecuada gestión administrativa son: la jerarquía, la división del trabajo, la disciplina, la prevalencia del interés general respecto al particular, la unidad de dirección, la remuneración, el orden, la estabilidad personal.

Con respecto a las funciones de la administración, Fayol (1916) determinó que funciones se deben considerar en la administración de las organizaciones.

Parker (1924) determina un enfoque de la gestión administrativa, que indica que existe la humanización de una organización, porque los resultados se logran con la participación de las personas, mediante su entrega y compromiso.

En contraparte, Drucker (1981) indica que la gestión administrativa es una forma de planificación y evaluación, que usa lo cuantitativo para que los directivos y colaboradores seleccionen áreas prioritarias, establezcas objetivos, direccionan sus aportes y ejecutan evaluaciones mediante el desempeño. A través de los años estas funciones se han reescrito y siendo permanentemente actualizados en función a los enfoques de cada época.

Para evaluar el desempeño laboral se consideró autores como Asch (2015) quien afirma que “el desempeño laboral es una herramienta para medir la percepción de

proveedores y clientes internos sobre sus socios, con el propósito de determinar la sustentabilidad del campo mejorar e incrementar su cooperación para lograr los objetivos de la organización". Además, Mejillón (2017) señaló que "El desempeño laboral mide el servicio mostrado a la organización por los trabajadores, pudiendo también identificar áreas con impactos positivos y negativos. El propósito de medir el desempeño es mejorarlos para lograr metas que cumplan con las recomendaciones".

El análisis de desempeño ayuda a establecer estrategias para mejorar el rendimiento laboral de las personas. (Araujo y Colina, 2018).

En tal contexto, Pernía y Carrera (2014) consideran que el desempeño laboral se refleja al momento de realizar funciones y actividades en el ámbito laboral, asimismo, cuenta con tres dimensiones: funciones, comportamiento y compromiso que está relacionado con el rendimiento según puesto, ellos señalan que es pertinente medir el desempeño laboral mediante los indicadores de comportamiento, rendimiento y la actitud del colaborador.

En la dimensión funciones el colaborador debe saber sus funciones teniendo la capacidad de análisis, para medir y entender claramente las actividades que realizará, direccionado al cumplimiento de objetivos de la entidad. Para este propósito puede valerse del Manual de Organización y Funciones (MOF), documento donde puede encontrar las funciones y actividades del personal de salud (Pernia y Carrera, 2014).

La dimensión comportamiento, considera las cualidades de los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones, este se encarga de medir las habilidades, satisfacción y actitud, para entender un compromiso con los bienes o servicios que ofrece la organización, la actitud frente al trabajo en equipo y la satisfacción al realizar las actividades, tiene como objetivo evaluar el accionar de los colaboradores en el proceso del cumplimiento de objetivos (Pernia y Carrera, 2014).

La dimensión compromiso, comprende la iniciativa que puede tener un colaborador al realizar sus funciones, a que busquen en conjunto el cumplimiento de metas. Se considera como colaborador eficaz, cuando el trabajador obra adecuadamente al realizar sus funciones y solucionar problemas y situaciones mediante nuevas e innovadoras ideas (Pernia y Carrera, 2014).

Para la variable desempeño laboral, también se consideró tomar en cuenta definiciones como la de Chiavenato (2000) quien menciona que es la conducta del colaborador en el proceso de lograr los objetivos establecidos, utilizando una estrategia individual, que le permita cumplir estos fines. Para Milkovich y Boudreau (1994) el desempeño laboral tiene características individuales como las necesidades, habilidades, capacidades, etc., estas se configuran con las labores y la organización que producen actitudes que llevan al logro de los objetivos.

Para Montenegro (2000) este término concluye en el desarrollo de las actividades específicas o cumplimiento de las funciones del trabajador de la salud, este desarrollo se ve determinada por diversos factores dentro del hospital. Para Gonzales y Melo, (2004), el desempeño laboral implica que en la organización se realice la capacidad adecuada en la producción del producto.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) afirman que el desempeño laboral son las actividades realizadas por los colaboradores, medidas por la organización y juzgados en función al cumplimiento de los objetivos planteados, las competencias y el aporte del trabajador a la organización.

Para discernir la epistemología de la administración es necesario partir del concepto de sistema, es un grupo de actividades que a través de un orden y guardando relación contribuyen a un determinado objetivo. Por esta razón, se menciona que, al grupo de funcionarios, organizaciones, maquinarias, procesos, tecnología y reglamentos que laboran en continua coordinación para lograr un beneficio en común hacia la comunidad se le denomina sistema de salud (Peñarrieta, Ajila, Moreno, Rodríguez, Rodríguez y Rodríguez, 2018).

La organización, es un conjunto de personas con diferentes habilidades que trabajan de forma articulada para brindar una asistencia a la colectividad. Las unidades de prestación de servicios, históricamente, han pasado de instituciones de caridad a instituciones de beneficencia, para continuar a ser parte del estado en una forma centralizada, y finalmente al sector privado, fungiendo como una empresa (Peñarrieta, Ajila, Moreno, Rodríguez, Rodríguez y Rodríguez, 2018).

Los estudios sobre la organización que abarcan a la administración, sostienen una epistemología que indica que existe una diversidad de conceptos que definen a la administración como un arte, ciencia, tecnología o técnica, tal como lo afirma (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016).

Es por ello que la disciplina administrativa, al igual que otras, no tiene un consenso entre autores sobre su naturaleza epistemológica. En tal sentido, Kliksberg (1995) señala que, para su época se puede asegurar que aún en la actualidad hay marcadas confusiones sobre las bases epistemológicas de la disciplina administrativa, él explica que, la mayoría de autores brindan conceptos generales sin ningún rigor epistemológico, sobre la administración y sus componentes, sin considerar que sus evaluaciones se basen en fundamentos teóricos. Además, sobre la ambigüedad de este tema, se ha considerado posturas que en cierto modo pretenden explicar la naturaleza epistemológica de la administración.

De ese modo, citaremos dos concepciones teóricas sobre la administración. Por su parte, Koontz y Weihrich (1993) conceptualizan como ciencia y arte a la administración; es arte porque para lograr resultados favorables se requiere de habilidades personales que determinen el éxito, estas a su vez, deben ser corroboradas mediante el método científico. Kliksberg (1995), por su parte, señala que se puede considerar una ciencia de la administración y es factible un conocimiento científico de las organizaciones, puesto que, las empresas o instituciones dirigen sus funciones en un orden específico, las que se pueden estudiar mediante el método científico, por esta razón el desarrollo científico de la administración, sus funciones y procesos, se enfocaría a elaborar teorías que expliquen el comportamiento y fenómeno organizacional (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016).

### **Marco conceptual**

**Administración:** Viene a ser la combinación de recursos mediante la planeación, organización, dirección y control, para el logro de metas Taylor (1994).

**Organización:** Entidad conformada por individuos y recursos, que está estructurada hacia el cumplimiento de un objetivo común Robbins y Judge (2013).

**Procedimientos:** Son los programas y planes que se realizan de acuerdo a una secuencia cronológica para cumplir con los trabajos Marcó, Loguzzo y Fedi (2016).

**Estrategia:** Son acciones realizadas y cumplir para alcanzar objetivos Mendoza (2017),

**Coordinación:** conjunción de dos o más acciones orientadas a un solo propósito Chiavenato (2000)

**Cooperación:** Consiste en el apoyo de las personas o entidades para cumplimiento de un objetivo compartido, Chiavenato (2004)

**Comportamiento:** Forma de actuar de los individuos con respecto a su entorno de manera inconsciente o consiente. (Iraizoz, 2010).

**Desempeño:** forma de trabajar que es sometido a sus actividades Pernía y Carrera (2014)

**Gestión:** acto de gestionar o administrar desarrollando actividades consecutivas para el cumplimiento de objetivos Chiavenato (2000)

**Teoría Administrativa:** conjunto de postulados que explican los procesos administrativos en un sistema u organización Fayol (1969).

**Clima organizacional:** Es la disposición del ambiente de una organización, que influye en comportamiento de trabajadores de manera positiva o negativa Chiavenato (2004).

**Proceso Administrativo:** Conjunto de actividades administrativas integradas por la planificación, organización, dirección y control Chiavenato (2004).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

**Tipo de investigación:** Es de tipo básica, porque no se busca crear nuevas teorías, se basa en el conocimiento de la población, para describir el fenómeno y trazar recomendaciones (CONCYTEC, 2018).

**Diseño de investigación:** Es de diseño no experimental, ya que se observó el fenómeno en su ambiente natural; de nivel descriptivo, ya que se detallaron propiedades, características o hechos en un estudio correlacional, que busca la implicancia entre dos variables y de corte transversal (Hernández et. al, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable Independiente:** gestión administrativa es una variable cualitativa de tipo nominal y ordinal.



**Definición Conceptual:** Grupo de acciones que se realizan de forma eficiente, estas contribuyen al logro de objetivos y resultados óptimos. Quiroa (2021).

**Definición Operacional:** Desarrollo de actividades para el propósito de obtener resultados de la forma más eficiente, usar de forma óptima los recursos de la organización. Chiavenato (2004).

**Indicadores:** Los indicadores son características empíricas, verificables y medibles (Hernández et. al, 2018). Los indicadores considerados para esta investigación fueron: la toma de decisiones, elaboración de planes, estructura, diseño organizacional, motivación, estándares, medidas de control.

**Escala de medición:** Ordinal.

**Variable Dependiente:** desempeño laboral, una variable cualitativa de tipo nominal y ordinal.

**Definición Conceptual:** Capacidad que tienen las personas para organizar y coordinar acciones que va acorde con la organización para la realización del proceso productivo Robbins (2004).

**Definición Operacional:** El desempeño laboral es el cuanto rinden las actividades realizadas, así como la actitud con las que se realizó de acuerdo al cargo del colaborador. Pernía y Carrera (2014).

**Indicadores:** los indicadores son: el conocimiento del trabajo, capacidad de análisis, reconocimiento del trabajo, compromiso y desarrollo personal.

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** se define como las unidades de estudio, de características necesarias para el estudio de la variable (Ñaupas et. al, 2018), la población fue de 645 servidores nombrados del Decreto legislativo 276 del Hospital.

**Criterios de inclusión:** personal nombrado del hospital que hace labor administrativa.

**Criterios de exclusión:** Personal en riesgo de contagio al Covid, mayores de 65 años, servidores con comorbilidades (diabetes, hipertensión, obesidad, etc.), lactantes y gestantes, los cuales se encuentran con licencia con goce de haber, personas que se niegan a desarrollar los cuestionarios.

**Muestra:** Estuvo conformada por 240 colaboradores del Hospital, obtenida mediante fórmula de tamaño de muestra, con un 5% de error aceptado, con una probabilidad de ocurrencia y de no ocurrencia del 50%, y un nivel de confianza del 95%.

**Muestreo:** El muestreo fue no probabilístico circunstancial, esto afirmado por Ñaupas et. al (2018), ya que las unidades de estudio fueron elegidas a criterio del investigador.

**Tabla 1**  
*Distribución de la población*

<b>Condición laboral</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
Nombrados	645	215	430
Contratados	850	360	490
Total	1495		

Fuente: Oficina de Recursos Humanos 2021

**Unidad de análisis:** hospital regional docente clínico quirúrgico “Daniel A. Carrión” Huancayo.

### **3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos:**

La técnica ayuda a alcanzar un objetivo, con la aplicación de normas y procedimientos (Ñaupas et. al, 2018), la técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta, con ayuda de los cuestionarios de gestión administrativa y el cuestionario de desempeño laboral. Para Ñaupas et. al (2018) los instrumentos vienen a ser herramientas a través de los cuales se recogen datos mediante preguntas que son respondidas por los investigados.

**Validez:** Hernández et. al (2018) indica que la validación es la capacidad que tienen los instrumentos de medir la realidad estudiada por ello se realiza la validez interna y externa. La validez se realizó con el juicio de 3 expertos para cada variable, se llegó a la conclusión que ambos instrumentos son válidos, así como se muestra en el anexo 4.

**Confiabilidad:** Según Hernández et. al (2018) es la correspondencia entre el objeto observado y las observaciones, de tal forma que las observaciones sean las más objetivas. La confiabilidad de ambos instrumentos se midió mediante el coeficiente

del alfa de Cronbach obteniéndose como resultado una confiabilidad MUY ALTA, así como se muestra en el anexo 5.

### **3.5 Procedimientos:**

La recolección de datos se realizó a la unidad de investigación, que está constituida por el HRDCQ Daniel A. Carrión de Huancayo, previa coordinación y autorización de la dirección general, se realizó un cronograma de actividades, se inició con las capacitaciones a los trabajadores a encuestar previa coordinación con los jefes de servicios, para la obtención de los resultados, se solicitó que el personal resuelva los cuestionarios, luego se procedió a vaciar los datos en una tabla Excel para su respectivo análisis estadístico.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

El análisis de los datos se realizó mediante el programa Microsoft Excel para la tabulación y ordenamiento de datos, los cuales fueron procesados mediante el SPSS v.25 a través de un análisis de frecuencia para la estadística descriptiva, la que según Ñaupas et. al (2018) tiene la finalidad de presentar las características de los datos que corresponden al conjunto. Para la estadística inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Es importante recordar que la estadística inferencial ayuda a obtener conclusiones generales de una población desde el estudio de una muestra (Ñaupas et. al, 2018).

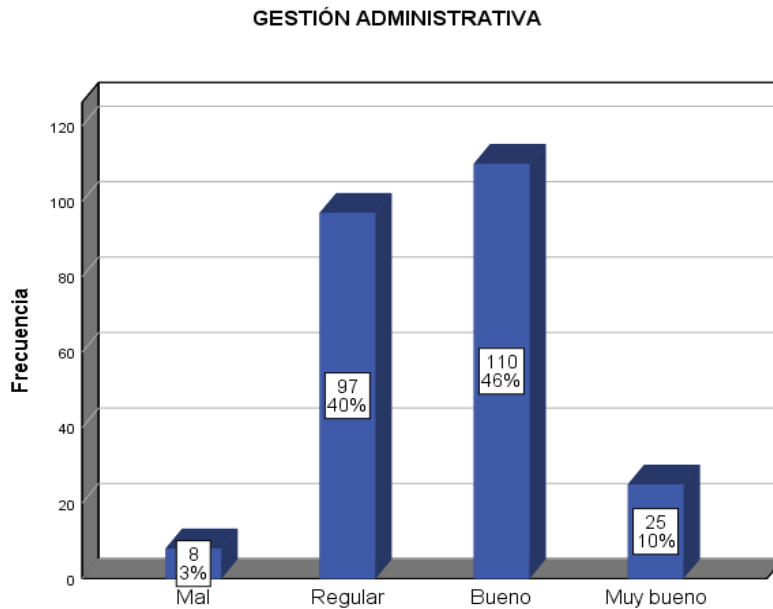
### **3.7 Aspectos éticos**

Para la elaboración de este trabajo de investigación, se tomó en cuenta la normas APA, para citar los criterios nacionales e internacionales, con el fin de reconocer y respetar el trabajo de otros investigadores mediante su sistema de referenciación. Asimismo, para poder recolectar la información se respetará la confidencialidad de los datos de los colaboradores del hospital con el propósito de salvaguardar sus datos personales.

## IV. RESULTADOS

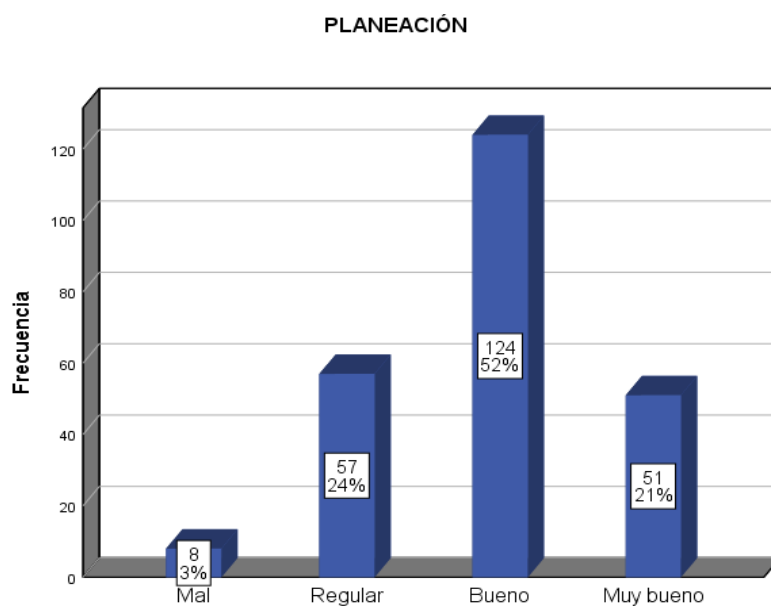
### Estadística descriptiva

#### Análisis de frecuencia de la variable Gestión Administrativa



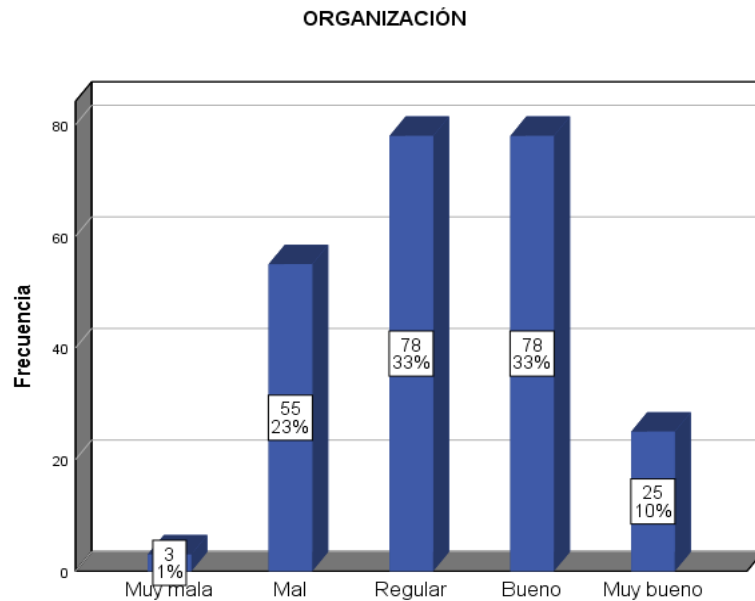
**Figura 1.** Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa.  
Fuente: base de datos de autoría propia

El resultado de la variable gestión administrativa indica que el 46% (110 encuestados), manifiestan una buena gestión administrativa, el 40% (97 encuestados) confirman una regular gestión administrativa, el 10% (25 encuestados) señalan una muy buena gestión administrativa y el 3% (8 encuestados) demuestra una mala gestión administrativa.



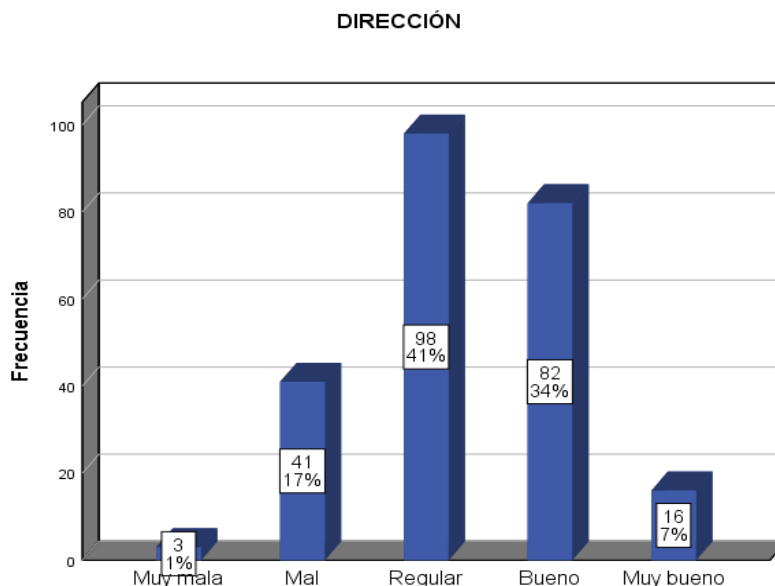
**Figura 2.** Análisis de frecuencia de la dimensión planeación.  
Fuente: base de datos de autoría propia

El resultado de la dimensión planeación indica que el 52% (124 encuestados), demostraron una buena planeación, el 24% (57 encuestados) dan a conocer una regular planeación, el 21% (51 encuestados) denotan una muy buena planeación y el 3% (8 encuestados) indicaron una mala planeación.



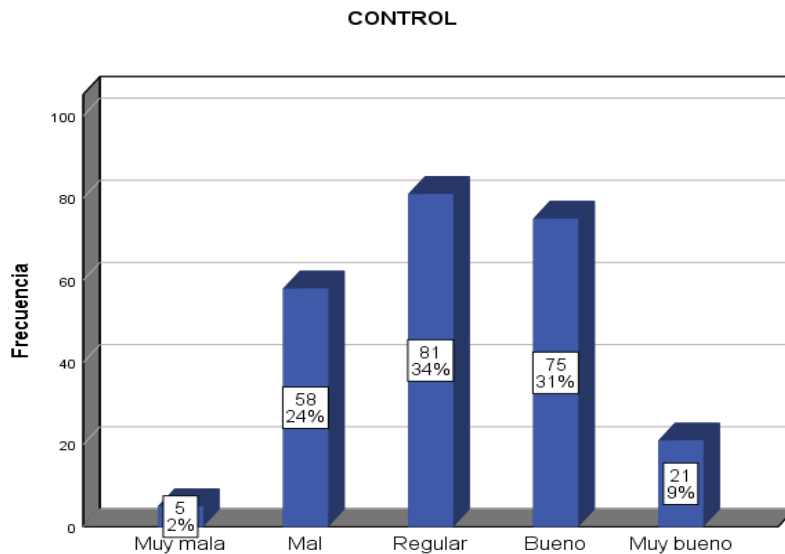
**Figura 3.** Análisis de frecuencia de la dimensión organización.  
Fuente: base de datos de autoría propia

El resultado de la dimensión organización indica que el 33% (78 participantes), señalan una buena organización, 33% (78 participantes) demostraron una regular organización, el 23% (55 participantes) expresaron una mala organización, el 1% (3 participantes) manifestaron una muy mala organización.



**Figura 4.** Análisis de frecuencia de la dimensión dirección  
Fuente: base de datos de autoría propia

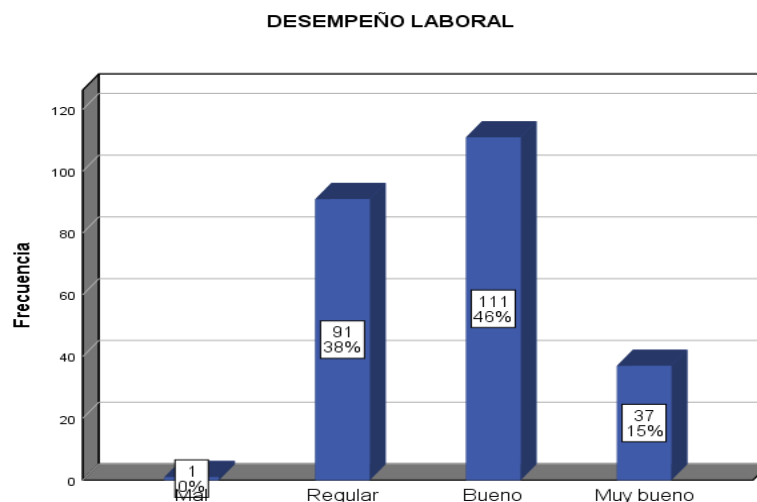
El resultado de la dimensión dirección indica que el 41% (98 colaboradores), confirmaron una regular dirección, el 34% (82 colaboradores) expresaron una buena dirección, el 17% (41 colaboradores) demostraron una mala dirección, el 7% (16 colaboradores) manifestaron una muy buena dirección y el 1% (3 colaboradores) señalaron una muy mala dirección.



**Figura 5.** Análisis de frecuencia de la dimensión control.  
Fuente: base de datos de autoría propia

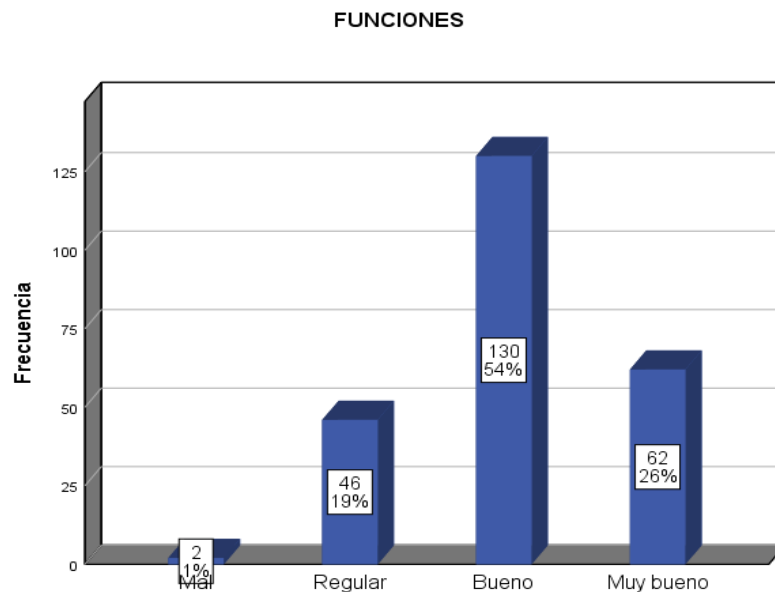
El resultado de la dimensión control indica que el 34% (81 participantes), denotan un regular control, 31% (75 participantes) hacen saber un buen control, el 24% (58 participantes) señalan un mal control, el 9% (21 participantes) indican un muy buen control y el 2% (5 participantes) demuestran un muy mal control.

### Análisis de frecuencia de la variable Desempeño Laboral



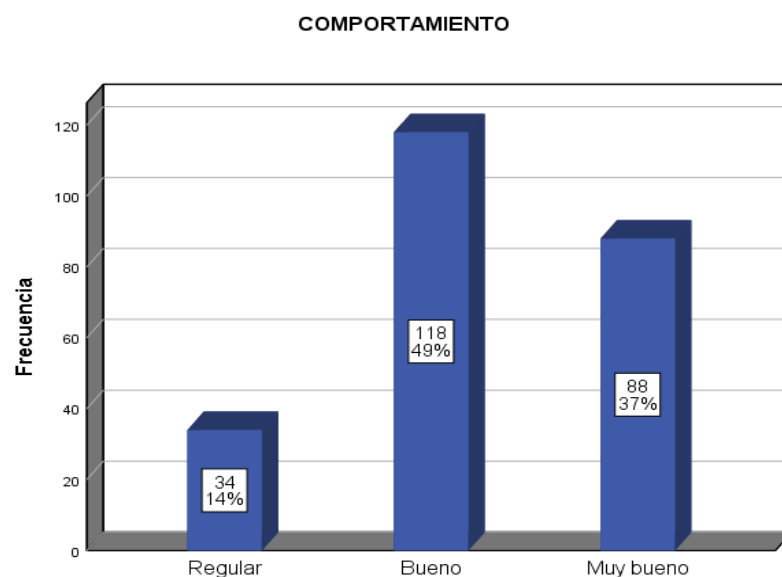
**Figura 6.** Análisis de frecuencia de la variable desempeño laboral.

El resultado de la variable desempeño laboral indica que el 46% (111 encuestados), confirmaron un buen desempeño laboral, 38% (91 encuestados) denotaron un regular desempeño laboral, el 15% (37 encuestados) manifiestan un muy buen desempeño laboral y el 0.4 (1 encuestado) demuestra un mal desempeño laboral.



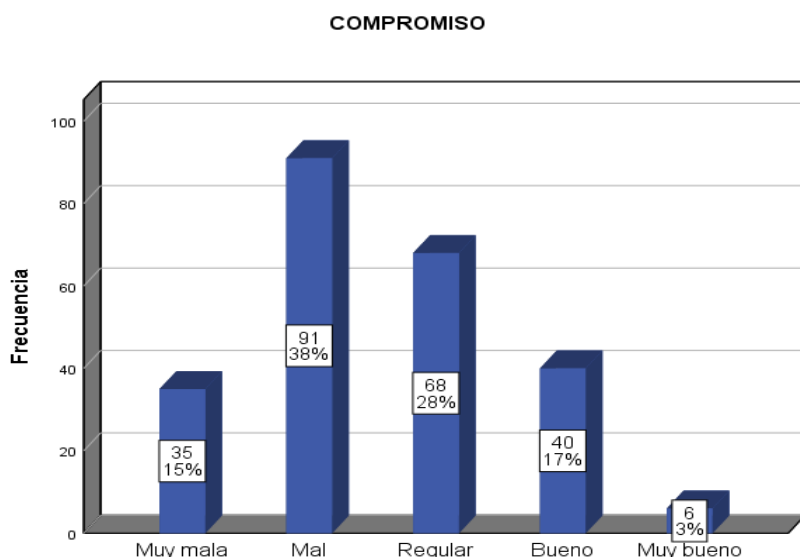
**Figura 7.** Análisis de frecuencia de la dimensión funciones.  
Fuente: base de datos de autoría propia

El resultado de la dimensión de funciones indica que el 54% (130 colaboradores), manifiesta buenas funciones, 26% (62 colaboradores) expresan muy buenas funciones, el 19% (46 colaboradores) señalaron regular funciones, el 1% (2 colaboradores) demuestran mala función.



**Figura 8.** Análisis de frecuencia de la dimensión comportamiento.  
Fuente: base de datos de autoría propia

El resultado de la dimensión de comportamiento indica que el 49% (118 participantes), demuestran buen comportamiento, 37% (88 participantes) indican muy buen comportamiento y el 14%( 34 participantes) confirma un regular comportamiento.



**Figura 9.** Análisis de frecuencia de la dimensión compromiso.

Fuente: base de datos de autoría propia

El resultado de la dimensión de compromiso indica que el 38% (91 colaboradores), indicaron mal compromiso, el 28% (68 colaboradores) demuestran un regular compromiso, el 17% (40 colaboradores) manifiestan un buen comportamiento, el 15% (35 colaboradores) señalan un muy mal compromiso y el 3%( 6 colaboradores) denotan un muy buen compromiso.

## Estadística inferencial

### CORRELACIONES

#### Hipótesis General

Existe una relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado de un hospital regional.

H<sub>1</sub>: existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: NO existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Si  $p < \alpha$ , Rechazar H<sub>0</sub>

Si  $p > \alpha$ , No Rechazar H<sub>0</sub>



**Tabla 2***Correlación de variables en la gestión administrativa y desempeño laboral*

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO O LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos de autoría propia

Debido a que el  $p$  valor =  $0,000 < 0,05 = \alpha$ , se rechaza  $H_0$ . Por consiguiente, se concluye que existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 1

Existe una relación directa y baja entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado de un hospital regional.

$H_1$ : existe relación directa y baja entre la planificación y el desempeño laboral.

$H_0$ : NO existe relación directa y baja entre la planificación y el desempeño laboral.

Si  $p < \alpha$ , Rechazar  $H_0$

Si  $p > \alpha$ , No Rechazar  $H_0$

**Tabla 3***Correlación entre desempeño laboral y planeación*

			DESEMPEÑO O LABORAL	PLANEACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	240
	PLANEACIÓN	Coeficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos de autoría propia

Debido a que el p valor = 0,000 < 0.05 =  $\alpha$ , se rechaza  $H_0$ . Por consiguiente, se concluye que existe relación directa y baja entre la planificación y el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 2

Existe una relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado de un hospital regional.

$H_1$ : existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral.

$H_0$ : NO existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral.

Si  $p < \alpha$ , Rechazar  $H_0$

Si  $p > \alpha$ , No Rechazar  $H_0$

**Tabla 4**

*Correlación entre desempeño laboral y organización*

			DESEMPEÑO O LABORAL	ORGANIZA CIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	240	239
	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	240	240

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos de autoría propia

Debido a que el p valor = 0,000 < 0.05 =  $\alpha$ , se rechaza  $H_0$ . Por consiguiente, se concluye que existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 3

Existe una relación directa y moderada entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado de un hospital regional de Huancayo.

$H_1$ : existe relación directa y moderada entre la dirección y el desempeño laboral.

$H_0$ : NO existe relación directa y moderada entre la dirección y el desempeño laboral.

Si  $p < \alpha$ , Rechazar  $H_0$

Si  $p > \alpha$ , No Rechazar  $H_0$

**Tabla 5***Correlación entre desempeño laboral y dirección*

		DESEMPEÑO O LABORAL DIRECCIÓN	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,472**
		N	240
	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	,472**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	240

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos de autoría propia

Debido a que el  $p$  valor =  $0,000 < 0.05 = \alpha$ , se rechaza  $H_0$ . Por consiguiente, se concluye que existe relación directa y moderada entre la dirección y el desempeño laboral.

#### Hipótesis específica 4

Existe una relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado de un hospital regional de Huancayo.

$H_1$ : existe relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral.

$H_0$ : NO existe relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral.

Si  $p < \alpha$ , Rechazar  $H_0$

Si  $p > \alpha$ , No Rechazar  $H_0$

**Tabla 6***Correlación entre desempeño laboral y control*

		DESEMPEÑO LABORAL CONTROL	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,479**
		N	240
	CONTROL	Coeficiente de correlación	,479**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	240

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos de autoría propia

Debido a que el  $p$  valor =  $0,000 < 0.05 = \alpha$ , se rechaza  $H_0$ . Por consiguiente, se concluye que existe relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral.

## **V. DISCUSIÓN**

Los principales hallazgos de esta investigación manifiestan que el 46% de colaboradores indican que hay una buena gestión administrativa, el 52% afirman que hay una buena planeación, el 41% señalan que existe una regular dirección, el 33% indican que hay una buena organización y el 34% aseveran que hay un control regular dentro del hospital. Estos resultados señalan que, si bien es cierto existe una buena percepción mayoritaria de la gestión administrativa y sus dimensiones, existen colaboradores que opinan que la gestión administrativa es mala o muy mala.

Por otro lado, los principales resultados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones señalan que el 46% de colaboradores del hospital indican que hay un buen desempeño laboral, el 54% indican que las funciones se realizan de una forma buena, el 49% afirma que hay un buen comportamiento y el 38% afirma que hay un mal compromiso en la institución. En contraste con los resultados de la variable gestión administrativa, el desempeño laboral y sus dimensiones tiene altos indicadores que no existe un buen desempeño laboral, agravándose esta situación en la dimensión de compromiso con la institución.

Asimismo, se encontró una relación directa y moderada entre las variables de gestión administrativa y el desempeño laboral, un resultado que reafirma la hipótesis inicial y que al mismo tiempo indica que si existe relación entre las variables de estudio, pero a un nivel moderado lo que significaría que al no existir una fuerte relación entre ambas variables no es prudente afirmar que, en una eventual investigación causal, que la gestión administrativa es una causa o que influye en el desempeño de los colaboradores. Sin embargo, se puede afirmar que a una mejor gestión administrativa se manifestará un mejor desempeño laboral.

Respecto a los objetivos específicos es importante señalar que la relación entre la planificación y el desempeño laboral es directa y baja, lo que demuestra que el grado de asociación entre ambas variables no es muy fuerte, en contraparte a ello, la organización y el desempeño laboral tienen una relación directa y moderada, la

dirección y el desempeño laboral tienen una relación directa y moderada, el control y el desempeño laboral tienen una relación directa y moderada. Todas estas relaciones demuestran que si bien es cierto existe una relación directa es decir que a mayor grado de una variable de la gestión administrativa existirá mayor grado de las variables en cuestión, pero a un nivel moderado.

Por otra parte, los antecedentes que convergen con los resultados de esta investigación, por ejemplo, son los de Marcillo (2020), quien encontró una relación moderada entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, Montoya et. al (2017) quienes establecieron que existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, Alvarado (2020) que encontró una relación moderada entre la gestión administrativa y satisfacción laboral, Pinedo (2020) que concluyó, que existe una correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y satisfacción laboral, Peceros (2019) quien estipuló una relación positiva y moderada la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Con respecto estos casos, se debe señalar que no todos corresponden a una relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, sin embargo, la variable que más suelen estudiar es la satisfacción laboral, puesto que existe un interés mayoritario por la búsqueda de la satisfacción de los colaboradores, puesto que, a una mejor satisfacción, existirá una mejor labor y por ende la realización de las labores de una forma óptima. Es factible afirmar que tanto el desempeño laboral como la satisfacción laboral confluyen, en la medida que los procesos de la empresa requieren de una fuerza productiva optima, más aun si se trata de una institución que brinda servicios de salud en tiempo de pandemia como lo estamos viviendo ahora.

También Arellano (2018) quien encontró una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral, Ferrer (2017) quien afirma que hay una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Todos los autores señalados y sus hallazgos concuerdan con los resultados encontrados en esta tesis, esto refuerza con mayor grado de intensidad que los instrumentos de medición son confiables y válidos, también se confirma que estos resultados son generalizables a otras instituciones de iguales características.

Para esta investigación no se consideraron antecedentes con resultados divergentes, no obstante, se puede analizar los resultados encontrados con la

perspectiva de Ordóñez et. al (2021) quienes afirman que existen factores que debilitan a la gestión administrativa como la inexistencia de medidas de prevención, planes de riesgos, escasos de insumos médicos, entre otros; y la disposición de recursos. En este caso, los autores analizan las causas de una mala gestión administrativa desde la perspectiva de la planeación, la logística y otros factores que reducen la capacidad de atención en un hospital, en este caso se asume que, es necesario abordar y mejorar todos los factores pertinentes para generar una buena atención al paciente partiendo desde una buena gestión administrativa del hospital.

Adicionalmente y como lo afirman Chavarría et. al (2009) y Cabezas (2015), es indispensable pensar en la gestión administrativa como un factor que debe ser reforzada a través de un buen desempeño laboral, conjuntamente con la mejora continua de todos los procesos dentro de la institución.

Las bases teóricas indican, de acuerdo a Mendoza (2017), que la gestión administrativa tiene una perspectiva sistémica, y reafirma las dimensiones o componentes que se utilizaron en esta tesis, estas son: planear, organizar, dirigir y controlar. De igual manera, Ramírez (2016), indica que la nueva gestión administrativa requiere que se realice una evaluación de la situación actual, una afirmación muy pertinente, puesto que dado los resultados encontrados y la coyuntura actual es necesario buscar nuevas perspectivas de la gestión administrativa, principalmente desde un contexto de crisis, es decir, es necesario que estos resultados, sean el inicio para que futuras investigaciones no solo describan, sino también planteen modelos que permitan estudiar, describir y sobre todo solucionar los problemas de la gestión administrativa y el desempeño laboral en un entorno de crisis.

Por otro lado, Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) y Chiavenato (2004), junto a otros autores más concuerdan en que las dimensiones de la gestión administrativa son: planear, organizar, dirigir y controlar, esto permitió que la presente investigación se realice de forma precisa en lo que a teorías se refiere, esto permitiría concretar en un futuro cercano, una teoría de la gestión administrativa más sólida, de tal forma que las futuras investigaciones tengan un sistema de medición de la gestión administrativa y que la evalúe de forma pertinente en organizaciones de distintas naturalezas.

Con respecto al desempeño laboral, la situación es distinta, puesto que no existe un instrumento que sea apropiado para medir el desempeño de los colaboradores, sin embargo, el instrumento utilizado para esta investigación, permitió evaluar esta variable de tal manera que se puede evidenciar la situación actual de los trabajadores del hospital. No obstante, y como afirman, Asch (2015) y Mejillón (2017) el desempeño laboral es importante porque ayuda como herramienta que mide la percepción de los colaboradores frente a sus actividades en una institución, permite tomar acciones que de acuerdo a su pertinencia mejoraran eventualmente el desempeño laboral de los colaboradores y, por consiguiente, la gestión administrativa del hospital.

Este estudio consideró los conceptos de Pernía y Carrera (2014) quienes consideran que las dimensiones del desempeño laboral son las funciones, el comportamiento y el compromiso. En tal sentido y con respecto a las funciones y comportamiento de los colaboradores del hospital se contrasta que, la mayoría de los colaboradores afirman que realizan sus actividades de una forma adecuada con un buen comportamiento, esto favorecería a la atención y bienestar de los pacientes. En contra parte a ello, el compromiso no tiene resultados favorables frente a una situación de una buena realización de funciones y un buen comportamiento, puesto que solo un 20% afirma que existe un buen y muy buen compromiso con el hospital.

Entre las fortalezas de la metodología, se puede mencionar que los instrumentos de medición permitieron lograr los objetivos de evaluar la situación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del hospital. Evaluarlos de forma transversal, pudo evidenciar la realidad de una institución de salud frente a una crisis sanitaria mundial y definitivamente, el diseño correlacional, permitió evidenciar el grado de asociación entre las variables de estudio, logrando verificar la hipótesis planteada inicialmente, en conclusión, la consistencia metodológica permitió un estudio claro, conciso y pertinente de las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Si bien es cierto una investigación de enfoque cuantitativo solo permite abordar estudios que describen de forma numérica, a partir de estos datos se pueden interpretar factores como el nivel o fuerza de relación de las variables, así como la existencia de la misma. Sin embargo, es necesario describir la situación cotidiana

de los procesos administrativos del hospital de tal forma de tener información cualitativa que permita describir factores y posibles consecuencias de una mala o buena gestión administrativa, en conclusión, una debilidad de la metodología es la limitación de los datos cuantitativos, pero no representa un inconveniente al momento de definir el propósito de una investigación.

Finalmente, la relevancia de esta investigación radica en tres puntos. El primero es que, al describir la realidad situacional de la gestión administrativa del hospital, los directivos de esta institución pueden realizar acciones o crear planes de contingencias que permitan mejorar la situación de cada caso descrito. En segundo lugar, los coeficientes de correlación sirven como base para investigaciones de nivel causal o explicativo en entornos similares, es decir, que a partir, de esta investigación, se puede avanzar hacia un nivel mayor de investigación y posteriormente realizar investigaciones experimentales que permitan la creaciones de programas de capacitación que mejoren el desempeño laboral o sistemas innovadores de gestión administrativa que mejoren los procesos dentro de una institución que brinda servicios de salud. Y, en tercer lugar, la relevancia de esta tesis radica en que los instrumento utilizados, han pasado por un proceso de validez y confiabilidad que permiten medir de manera adecuada las variables en cuestión.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Al iniciar esta investigación se planteó el objetivo general: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.
2. Al iniciar esta investigación se planteó el objetivo específico 1: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y baja entre la planificación y el desempeño laboral.



3. Al iniciar esta investigación se planteó el objetivo específico 2: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral.
4. Al iniciar esta investigación se planteó el objetivo específico 3: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y moderada entre la dirección y el desempeño laboral.
5. Al iniciar esta investigación se planteó el objetivo específico 4: Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021, luego de la recolección de datos y el análisis estadístico se concluyó que existe relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que, los directivos del hospital monitoreen los procesos de la gestión administra, de tal forma que se pueda identificar oportunidades de mejora. Asimismo, aplicar estrategias que motiven a los colaboradores a comprometerse con la institución, para que el desempeño laboral mejore progresivamente, con respecto a las dimensiones, se recomienda enfocarse en la dimensión control, puesto que, los colaboradores indican que existe un mal control dentro de los procesos administrativos, para ello se debe reforzar los mecanismos de control con los que cuenten o en su defecto, implementar los pertinentes. A nivel metodología, se recomienda realizar investigaciones causales o explicativas que permitan identificar los factores que ocasionan un mal desempeño laboral, esto permitirá establecer estrategias puntuales que permitan mejorar el desempeño de los colaboradores.

2. Se recomienda continuar con las buenas acciones de planeación, con una perspectiva de optimizar los procesos de toma de decisiones para una buena elaboración de planes y estrategias, evaluando las situaciones de crisis sanitaria como la ocasionada por la pandemia, esto permitirá planificar acciones de contingencia frente a estas situaciones.
3. Se recomienda en la medida de lo posible respetar la estructura del hospital y el diseño organizacional, buscar espacios de diálogo entre las diferentes áreas para que exista un mayor entendimiento de cómo está distribuida y cómo funcionan los procesos de la organización.
4. Se recomienda realizar talleres de liderazgo y empatía para los colaboradores en general, que permitan crear espacios amigables en el tratamiento de directivo a subordinado, implementar políticas de diálogo horizontal dentro de la institución.
5. Se recomienda reforzar los sistemas de control interno, no con el objetivo de vigilar las actividades de los colaboradores, sino con el propósito de cumplir metas y estándares de calidad que otorguen un mayor prestigio a la institución.

## REFERENCIAS

- Acosta C. A. (2021). Las quejas ante la Superintendencia de Salud se incrementaron 13% el año pasado. Editorial La República SAS. Recuperado el 19 de mayo de 2021, sitio web de Com.co: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/las-quejas-ante-la-superintendencia-de-salud-se-incrementaron-13-el-ano-pasado-3134851>
- Aliaga (2021) ¿Por qué es tan caótico el sistema de salud peruano? Recuperado el 2 de mayo de 2021, de Edu.pe website: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/01/26/por-que-es-tan-caotico-el-sistema-de-salud-peruano>.
- Alvarado F.M. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral en una universidad del distrito de Breña, 2020 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49199>.
- Araujo, J., y Colina, Y. (2018). Diseño de un modelo de gestión por competencias, para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa particular Santa Rita de Jesús. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Arellano R.J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco, 2018 . Universidad César Vallejo.
- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Fidélitas*, 5, 4-14.
- BBC (2021). "No hay espacio, ni tomas de oxígeno, ni medicamentos": el testimonio de una doctora en un hospital de México al borde del colapso por el coronavirus - News Mundo. (2021, 22 de enero). BBC. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55760361>
- Bernuy C.E. (2015). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4783>
- Brech, E. y Urwick, L. (1984). *La historia del management*. Madrid, Ediciones Orbis.

- Cabezas B.H. (2015). *Gestión Administrativa y su Incidencia en La Satisfacción Laboral De Los Empleados De La Empresa Pública Municipal De Saneamiento Ambiental De Babahoyo - Emsaba EP* [tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Institucional UTB. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1827>
- Chavarría, R.I., Sandoval, E.I., Peláez, K.M., y Radilla, C.V. (2009). *Satisfacción laboral del personal médico en el Servicio de Urgencias Adultos en un Hospital General Regional. Revista CONAMED*, 14 (2), 27–35. ISSN-e 1405-6704
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª ed. México, Mc Graw Hill.
- Camacho, O. (2018). 10 problemas administrativos que enfrentan las asociaciones y cooperativas. Recuperado el 2 de mayo de 2021, sitio web de Sifco.org: <https://sifco.org/10-problemas-administrativos-que-enfrentan-las-asociaciones-y-cooperativas/>
- Cuadrado, S. G.; Zamora, G. Z.; Parra, J. O., Muñoz, J. C., y Sánchez, G. C. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 27(1), 347–356.
- Darioreynel. (2021). Cuáles son los problemas administrativos más comunes que se presenta. Recuperado el 2 de mayo de 2021, sitio web de Slideshare.net: <https://es.slideshare.net/darioreynel/cuales-son-los-problemas-administrativos-mas-comunes-que-se-presenta-en-cualquier-empresa-39213458>.
- Drucker, P. (1981). *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires: El Ateneo.
- El Comercio (2021). Crisis en hospitales. Recuperado el 2 de mayo de 2021, de Elcomercio.pe website: <https://elcomercio.pe/noticias/hospitales/?ref=ecr>.
- Fayol, H. et al. (1969). *Administración industrial y general. Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.

- Ferrer Salaverri, ME (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*, 2016 . Universidad César Vallejo.
- Follett, M. (1924). *Creative experience*. Londres: Longmans.
- France 24 (2021). ¿Qué ha mostrado la pandemia de los sistemas de salud en América Latina? Recuperado el 19 de mayo de 2021, de France 24 sitio web: <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20210329-salud-america-latina-pandemia-crisis-coronavirus>.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Hernández, E.A.; Ramos R. M.; Placencia, L. B.; Indacochea, G.B.; Quimis, G.A. y Moreno, P.L. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Iraizoz, J.C. (2010). *Dirección Estratégica en Salud [CD-ROM]*. Guayaquil, Ecuador.
- Kliksberg, B. (1995). *El pensamiento organizativo. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial*. Buenos Aires, Grupo Editorial Norma.
- Koontz, H. y O'Donnell, Cyril, J. (1985). *Administración*. México, Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1993). *Administración*. México, Mc Graw Hill.
- Langer, Ellen (1975). "The illusion of control". *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 311-328.
- La República (2021). Hospitales de Ciudad de México "totalmente" saturados por aumento de casos covid-19. Recuperado el 2 de mayo de 2021, sitio web de Larepublica.co: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/hospitales-de-ciudad-de-mexico-totalmente-saturados-por-aumento-casos-covid-19-3109526>.
- La República (2021). Chile superó el millón de contagiados por COVID-19 con hospitales colapsados. Recuperado el 19 de mayo de 2021, sitio web de LaRepública.pe: <https://larepublica.pe/mundo/2021/04/02/chile-supero-el-millon-de-contagiados-por-covid-19-con-hospitales-colapsados/?ref=Ire>
- Luján Canduelas, EJ (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional Oriente Pucallpa* -

- INPE 2018* [tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UH. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/1133>
- Marcillo, V.G. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención pre hospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49061>
- Marcó, F., Loguzzo, H., y Fedi J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. 2da. ed. Universidad Nacional Arturo Jauretche. ISBN 978-987-29188-6-6 1.
- Mejillón, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena.
- Mendoza B.A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
- Mendoza Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos*. Un enfoque de estrategia. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana.
- Montoya, C.P., Beijo, E.N., Bermúdez, J.N., Burgos, R.F., Fuentealba S.M., y Padilla P.A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. *Ciencia & Trabajo: C&T*, 19(58), 7–13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>.
- Ñaupas, H. Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Cualitativa y Redacción de Tesis (Quinta Ed.). Bogotá, Colombia. Ediciones de la U. doi: ISBN.978-958-762-876-0.
- OMS El Perú. (2013). Recuperado de <https://www.who.int/workforcealliance/countries/per/es/>

- Ordóñez, J.P., Cárdenas, J.M., Cuadrado, G.S., y Zamora, G. Z. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 27(1), 347–356. ISSN-e 1315-9518.
- Peceros S.J. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36455>
- Pernía, K. y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. (1° Ed). México: EA
- Pinedo Salas, CV (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50946>
- Puntriano, C.R. (2021). Apuntes sobre el Día del Trabajador. Recuperado el 2 de mayo de 2021, sitio web de Elperuano.pe: <https://elperuano.pe/noticia/119826-apuntes-sobre-el-dia-del-trabajador>.
- Quiroa, M. (2020). Gestión administrativa. Recuperado el 1 de mayo de 2021, sitio web de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Ramírez Cardona, C. (2016). Fundamentos de Administración de Empresas. ECOE Ediciones.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, G., Peñarrieta, M., Ajila, M., Moreno, K., Rodríguez, G., Rodríguez, S., y Rodríguez, V., (2018). *Habilidades gerenciales hospitalarias: cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa*. Ediciones Uleam. ISBN: 978-9942-775-50-4
- RPP (2021). Los problemas del sistema de salud en el Perú: ¿Qué debe tener en cuenta el próximo mandatario o mandataria? Recuperado el 2 de mayo de

2021, de RPP website: <https://rpp.pe/politica/elecciones/elecciones-2021-los-problemas-del-sistema-de-salud-en-el-peru-que-debe-tener-en-cuenta-el-proximo-presidente-el-poder-en-tus-manos-noticia-1298767?ref=rpp>

Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión administrativa	Grupo de acciones que se realizan de forma eficiente, estas contribuyen al logro de objetivos y resultados óptimos. Quiroa (2021)	Desarrollo de actividades con el propósito de obtener resultados de la forma más eficiente. Es seleccionar las acciones de acuerdo a los resultados que desea lograr, los medios con los que se cuenta, en otras palabras, usar de forma óptima los recursos de la organización. Chiavenato (2004).	Planificación	Toma de decisiones Elaboración de planes Administración Estratégica	1,2, 3, 4,5	Ordinal
			Organización	Estructura Diseño organizacional Recursos humanos Comunicación	6,7, 8, 9, 10	
			Dirección	Comportamiento organizacional Equipos de trabajo Motivación	11,12, 13,14, 15,	
			Control	Liderazgo Evaluación del desempeño real Estándares Medidas de control Administrativo	16 17,18, 19, 20	
16	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Desempeño laboral	Capacidad que tienen las personas para organizar y coordinar acciones que va acorde de la organización para la realización del proceso productivo. Robbins (2004).	El desempeño laboral es el cuanto rinden las actividades realizadas, así como la actitud con las que se realizó de acuerdo al cargo del colaborador. Pernía y Carrera (2014).	Funciones	Conocimiento del trabajo. Capacidad de análisis Jerarquía	1,2,3 4,5 6,7	Ordinal
			Comportamiento	Habilidades. Actitud Satisfacción	8 ,9, 10,11 12,13,	
			Compromiso	Reconocimiento del trabajo Desarrollo personal.	14,15 16,17,18	

Fuente. Realización del autor

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos de las variables Gestión Administrativa

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### I DATOS GENERALES:

EDAD:

AÑOS DE SERVICIOS:

SEXO:

FECHA:

FECHA:

#### II.- INSTRUCCIONES PARA EL RELLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planeación	Toma de Decisiones	¿Considera que la planeación es importante para la toma de decisiones en el HRDCQ Daniel A. Carrión?					
		¿Se toma en consideración la planeación que realizan las unidades orgánicas en el plan estratégico institucional para la toma de decisiones?					
	Elaboración de planes	¿La oficina o servicio en el que labora realiza la elaboración de planes para el cumplimiento de metas y objetivos?					
	Administración Estratégica	¿Consideras que la planeación ayuda al desarrollo de una administración estratégica que conlleva al cumplimiento de objetivos institucionales?					
		¿Cree usted que la planeación ayuda al desarrollo de la administración estratégica como herramienta para el logro de metas y objetivos ?					
Organización	Estructura	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con estructuras definidas para el desempeño de funciones?					
		¿La organización de la oficina o servicio en el que labora cuenta con el organigrama de sus estructuras de manera actualizada?					
	Diseño organizacional	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con normas y procedimientos como guías de					

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	1	2	3	4	5
		trabajo que definen su diseño organizacional?					
Organización	Recursos humanos	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con recursos humanos con el perfil del puesto requerido para la función?					
	Comunicación	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión fomenta la comunicación entre sus colaboradores?					
Dirección	Comportamiento organizacional	¿Cree usted que la dirección debe trazar guías para un adecuado comportamiento organizacional para el cumplimiento de la misión y visión de la entidad?					
		¿Demuestra usted sus habilidades para la solución de conflictos en el desempeño de funciones?					
	Equipos de trabajo	¿La dirección de la unidad orgánica donde labora fomenta el desarrollo de equipos de trabajo?					
		¿El órgano de dirección de la unidad orgánica en donde labora realiza el reconocimiento de los equipos de trabajo por el cumplimiento de metas y objetivos?					
	Motivación	¿El órgano de dirección del HRDCQ Daniel A. Carrión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas y objetivos?					
Control	Liderazgo	¿Cree usted que su jefe ejerce control y liderazgo que repercute en el éxito de todos los colaboradores?					
	Evaluación del desempeño real	¿Considera usted que la evaluación de desempeño real constituye un mecanismo de control para mejorar el desempeño laboral?					
		¿La unidad orgánica en donde labora realiza evaluaciones de desempeño real al personal de manera periódica?					
	Estándares	¿La oficina o servicio en el cual labora cuenta con estándares para el control del desempeño laboral?					
	Medidas de Control administrativo	¿La entidad cuenta con mecanismos de control administrativo para el seguimiento y control de las actividades?					

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de las variables Desempeño Laboral

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

##### I DATOS GENERALES:

EDAD:

SEXO:

AÑOS DE SERVICIOS:

FECHA:

##### II.- INSTRUCCIONES PARA EL RELLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Funciones	Conocimiento del trabajo	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?					
		¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?					
		¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?					
	capacidad de análisis	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?					
		¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?					
	Jerarquía	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?					
		¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?					
Comportamiento	Habilidades	¿Posee habilidades que fomente un mejor desempeño en su trabajo?					
		¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?					
	Actitud	¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?					
		¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?					

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Satisfacción</b>	¿Te sientes bien en tu trabajo?					
		¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?					
Compromiso	<b>Reconocimiento del trabajo</b>	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?					
		¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?					
	<b>Desarrollo personal</b>	¿En el HRDCQ Daniel A. Carrión se promueve el desarrollo personal?					
		¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?					
		¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?					

## GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO DNI 09961475	<b>INGENIERO INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 14/08/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO DNI 09961475	<b>MAESTRO EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO DNI 09961475	<b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 22/06/10 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO DNI 09961475	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN</b> Fecha de diploma: 08/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CONTRERAS RIVERA, ROBERT JULIO DNI 09961475	<b>DOCTOR EN INGENIERÍA INDUSTRIAL</b> Fecha de diploma: 11/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

#### Anexo 4. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1 PLANEACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la planeación es importante para la toma de decisiones en el HRDCQ Daniel A. Carrión?	X		X		X		
2	¿Se toma en consideración la planeación que realizan las unidades orgánicas en el plan estratégico institucional para la toma de decisiones?	X		X		X		
3	¿La oficina o servicio en el que labora realiza la elaboración de planes para el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
4	¿Consideras que la planeación ayuda al desarrollo de una administración estratégica que conlleva al cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿Cree usted que la planeación ayuda al desarrollo de la administración estratégica como herramienta para el logro de metas y objetivos ?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con estructuras definidas para el desempeño de funciones?	X		X		X		
7	¿La organización de la oficina o servicio en el que labora cuenta con el organigrama de sus estructuras de manera actualizada?	X		X		X		
8	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con normas y procedimientos como guías de trabajo que definen su diseño organizacional?	X		X		X		
9	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con recursos humanos con el perfil del puesto requerido para la función?	X		X		X		
10	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión fomenta la comunicación entre sus colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que la dirección debe trazar guías para un adecuado comportamiento organizacional para el cumplimiento de la misión y visión de la entidad?	X		X		X		
12	¿Demuestra usted sus habilidades para la solución de conflictos en el desempeño de funciones?	X		X		X		
13	¿La dirección de la unidad orgánica donde labora fomenta el desarrollo de equipos de trabajo?	X		X		X		



14	¿El órgano de dirección de la unidad orgánica en donde labora realiza el reconocimiento de los equipos de trabajo por el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
15	¿El órgano de dirección del HRDCQ Daniel A. Carrión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas y objetivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿Cree usted que su jefe ejerce control y liderazgo que repercute en el éxito de todos los colaboradores?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la evaluación de desempeño real constituye un mecanismo de control para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
18	¿La unidad orgánica en donde labora realiza evaluaciones de desempeño real al personal de manera periódica ?	X		X		X		
19	¿La oficina o servicio en el cual labora cuenta con estándares para el control del desempeño laboral?	X		X		X		
20	¿La entidad cuenta con mecanismos de control administrativo para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Contreras Rivera Robert Julio    **DNI:** 09961475

**Especialidad del validador:** Dr. Ingeniería Industrial; Dr. Administrador de Empresas

**Lima, 13 de junio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 FUNCIONES</b>							
1	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
2	¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?	X		X		X		
3	¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?	X		X		X		
4	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?	X		X		X		
5	¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?	X		X		X		
6	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?	X		X		X		
7	¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMPORTAMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Posee habilidades que fomente un mejor desempeño en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?	X		X		X		
12	¿Te sientes bien en tu trabajo?	X		X		X		
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 COMPROMISO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?	X		X		X		
15	¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?	X		X		X		

16	¿En el HRDCQ Daniel A. Carrión se promueve el desarrollo personal?	X		X		X		
17	¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?	X		X		X		
18	¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Contreras Rivera Robert Julio    **DNI:** 09961475

**Especialidad del validador:** Dr. Ingeniería Industrial; Dr. Administrador de Empresas

**Lima, 13 de junio del 2021**

  
 .....  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## REGISTRO NACIONAL DE

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

## Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BULLON CANCHAYA, RAMIRO FREDDY DNI 20653883	<b>BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES</b> ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <b>PERU</b>
BULLON CANCHAYA, RAMIRO FREDDY DNI 20653883	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
BULLON CANCHAYA, RAMIRO FREDDY DNI 20653883	<b>MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA</b> - Fecha de diploma: 15/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
BULLON CANCHAYA, RAMIRO FREDDY DNI 20653883	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1 PLANEACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la planeación es importante para la toma de decisiones en el HRDCQ Daniel A. Carrión?	X		X		X		
2	¿Se toma en consideración la planeación que realizan las unidades orgánicas en el plan estratégico institucional para la toma de decisiones?	X		X		X		
3	¿La oficina o servicio en el que labora realiza la elaboración de planes para el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
4	¿Consideras que la planeación ayuda al desarrollo de una administración estratégica que conlleva al cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿Cree usted que la planeación ayuda al desarrollo de la administración estratégica como herramienta para el logro de metas y objetivos ?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con estructuras definidas para el desempeño de funciones?	X		X		X		
7	¿La organización de la oficina o servicio en el que labora cuenta con el organigrama de sus estructuras de manera actualizada?	X		X		X		
8	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con normas y procedimientos como guías de trabajo que definen su diseño organizacional?	X		X		X		
9	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con recursos humanos con el perfil del puesto requerido para la función?	X		X		X		
10	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión fomenta la comunicación entre sus colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que la dirección debe trazar guías para un adecuado comportamiento organizacional para el cumplimiento de la misión y visión de la entidad?	X		X		X		
12	¿Demuestra usted sus habilidades para la solución de conflictos en el desempeño de funciones?	X		X		X		

13	¿La dirección de la unidad orgánica donde labora fomenta el desarrollo de equipos de trabajo?	X		X		X		
14	¿El órgano de dirección de la unidad orgánica en donde labora realiza el reconocimiento de los equipos de trabajo por el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
15	¿El órgano de dirección del HRDCQ Daniel A. Carrión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas y objetivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿Cree usted que su jefe ejerce control y liderazgo que repercute en el éxito de todos los colaboradores?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la evaluación de desempeño real constituye un mecanismo de control para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
18	¿La unidad orgánica en donde labora realiza evaluaciones de desempeño real al personal de manera periódica ?	X		X		X		
19	¿La oficina o servicio en el cual labora cuenta con estándares para el control del desempeño laboral?	X		X		X		
20	¿La entidad cuenta con mecanismos de control administrativo para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		


**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Ramiro Freddy Bullon Canchaya      **DNI:** 20653883

**Especialidad del validador:** Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

**Lima, 19 de junio del 2021**

  
**Ramiro Freddy Bullon Canchaya**  
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Y GOBERNABILIDAD

**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 FUNCIONES</b>							
1	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
2	¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?	X		X		X		
3	¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?	X		X		X		
4	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?	X		X		X		
5	¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?	X		X		X		
6	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?	X		X		X		
7	¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMPORTAMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Posee habilidades que fomente un mejor desempeño en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?	X		X		X		
12	¿Te sientes bien en tu trabajo?	X		X		X		
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 COMPROMISO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?	X		X		X		
15	¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?	X		X		X		

16	¿En el HRDCQ Daniel A. Carrión se promueve el desarrollo personal?	X		X		X		
17	¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?	X		X		X		
18	¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?	X		X		X		


**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Bullon Canchaya Ramiro Freddy    **DNI:** 20653883

**Especialidad del validador:** Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

**Lima, 19 de junio del 2021**

  
**Ramiro Freddy Bullón Canchaya**  
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Y GOBERNABILIDAD

-----  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FERNANDEZ BENDEZU, GREGORIO ISMAEL <b>DNI 19909735</b>	<b>LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES</b> ESPAÑOL Y LITERATURA Fecha de diploma: 22/04/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <b>PERU</b>
FERNANDEZ BENDEZU, GREGORIO ISMAEL <b>DNI 19909735</b>	<b>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA</b> Fecha de diploma: 01/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
FERNANDEZ BENDEZU, GREGORIO ISMAEL <b>DNI 19909735</b>	<b>ABOGADO</b> Fecha de diploma: 21/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
FERNANDEZ BENDEZU, GREGORIO ISMAEL <b>DNI 19909735</b>	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
FERNANDEZ BENDEZU, GREGORIO ISMAEL <b>DNI 19909735</b>	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 1 PLANEACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que la planeación es importante para la toma de decisiones en el HRDCQ Daniel A. Carrión?	X		X		X		
2	¿Se toma en consideración la planeación que realizan las unidades orgánicas en el plan estratégico institucional para la toma de decisiones?	X		X		X		
3	¿La oficina o servicio en el que labora realiza la elaboración de planes para el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
4	¿Consideras que la planeación ayuda al desarrollo de una administración estratégica que conlleva al cumplimiento de objetivos institucionales?	X		X		X		
5	¿Cree usted que la planeación ayuda al desarrollo de la administración estratégica como herramienta para el logro de metas y objetivos ?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con estructuras definidas para el desempeño de funciones?	X		X		X		
7	¿La organización de la oficina o servicio en el que labora cuenta con el organigrama de sus estructuras de manera actualizada?	X		X		X		
8	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con normas y procedimientos como guías de trabajo que definen su diseño organizacional?	X		X		X		
9	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión cuenta con recursos humanos con el perfil del puesto requerido para la función?	X		X		X		
10	¿La organización del HRDCQ Daniel A. Carrión fomenta la comunicación entre sus colaboradores?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cree usted que la dirección debe trazar guías para un adecuado comportamiento organizacional para el cumplimiento de la misión y visión de la entidad?	X		X		X		
12	¿Demuestra usted sus habilidades para la solución de conflictos en el desempeño de funciones?	X		X		X		

13	¿La dirección de la unidad orgánica donde labora fomenta el desarrollo de equipos de trabajo?	X		X		X		
14	¿El órgano de dirección de la unidad orgánica en donde labora realiza el reconocimiento de los equipos de trabajo por el cumplimiento de metas y objetivos?	X		X		X		
15	¿El órgano de dirección del HRDCQ Daniel A. Carrión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas y objetivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿Cree usted que su jefe ejerce control y liderazgo que repercute en el éxito de todos los colaboradores?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la evaluación de desempeño real constituye un mecanismo de control para mejorar el desempeño laboral?	X		X		X		
18	¿La unidad orgánica en donde labora realiza evaluaciones de desempeño real al personal de manera periódica ?	X		X		X		
19	¿La oficina o servicio en el cual labora cuenta con estándares para el control del desempeño laboral?	X		X		X		
20	¿La entidad cuenta con mecanismos de control administrativo para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Fernández Bendezú Gregorio Ismael

**DNI:** 19909735

**Especialidad del validador:** Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

**Lima, 19 de junio del 2021**

  
Gregorio Ismael Fernández Bendezú  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 FUNCIONES</b>							
1	¿Consideras necesario tener conocimiento del trabajo para el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
2	¿Las funciones que realizas se hacen con calidad?	X		X		X		
3	¿Se cuenta con equipos y herramientas para desempeño de sus funciones?	X		X		X		
4	¿Usas la capacidad de análisis para el desempeño de tus funciones?	X		X		X		
5	¿Alerta a sus superiores de posibles situaciones que afecten a la entidad?	X		X		X		
6	¿Te asignan funciones de acuerdo a tu cargo o jerarquía?	X		X		X		
7	¿Tu jefatura te brinda capacitaciones para el desarrollo de tus funciones?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 COMPORTAMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Posee habilidades que fomente un mejor desempeño en su trabajo?	X		X		X		
9	¿Cuentas con habilidades para la resolución de problemas en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Tú comportamiento abarca una actitud positiva en el trabajo?	X		X		X		
11	¿Cumples con las funciones encargadas en el tiempo acordado?	X		X		X		
12	¿Te sientes bien en tu trabajo?	X		X		X		
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibes por el desarrollo de tu trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 COMPROMISO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Si te quedas más horas trabajando reconocen tu esfuerzo?	X		X		X		

15	¿Se reconocen a los trabajadores por los logros realizados?	X		X		X		
16	¿En el HRDCQ Daniel A. Carrión se promueve el desarrollo personal?	X		X		X		
17	¿En la oficina o servicio en el que laboras se motiva a los trabajadores para su desarrollo personal?	X		X		X		
18	¿Consideras que el personal se siente identificado con la entidad?	X		X		X		


**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Fernández Bendezú Gregorio Ismael      DNI 19909735

**Especialidad del validador:** Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

**Lima, 19 de junio del 2021**

  
-----  
Gregorio Ismael Fernández Bendezú  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

-----  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## Anexo 5. Confiabilidad del Instrumento

### Gestión Administrativa

La confiabilidad del instrumento se midió mediante el coeficiente del alfa de Cronbach obteniéndose como resultado 0,838, el cual es considerado como confiabilidad MUY ALTA así mismo los resultados obtenidos del alfa de Cronbach si un ítem es eliminado son en promedio a 0,8 considerándose al cuestionario de gestión administrativa como instrumento confiable, según Ruiz y Bolivar (2002) como así se muestra en las tablas:

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolivar (2002) .

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,838	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	65,73	78,547	,199	,841
Item2	66,33	75,954	,398	,832
Item3	66,10	73,197	,565	,824
Item4	65,77	78,254	,301	,836
Item5	65,77	75,220	,500	,828
Item6	66,53	80,051	,188	,839
Item7	66,37	75,068	,434	,830
Item8	66,37	75,344	,490	,828
Item9	66,20	72,234	,537	,825
Item10	66,97	76,999	,419	,831
Item11	66,00	76,621	,324	,835
Item12	65,83	76,420	,504	,829
Item13	66,93	76,064	,395	,832
Item14	67,37	76,378	,369	,833

Item15	67,43	72,530	,630	,821
Item16	66,90	70,645	,555	,824
Item17	66,33	72,161	,531	,825
Item18	65,93	73,306	,451	,829
Item19	66,13	74,878	,447	,830
Item20	67,10	80,852	,077	,846

## Desempeño Laboral

La confiabilidad del instrumento se midió mediante el coeficiente del alfa de Cronbach obteniéndose como resultado 0,823 el cual es considerado como confiabilidad MUY ALTA así mismo los resultados obtenidos del alfa de Cronbach si un ítem es eliminado son en promedio a 0,4 considerándose al cuestionario de gestión administrativa como instrumento MUY CONFIABLE, según Ruiz y Bolívar (2002) como así se muestra en las tablas:

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	18

### Estadísticas de total de elemento


	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	62,3667	78,930	,404	,817
Ítem 2	62,4333	77,840	,549	,811
Ítem 3	62,8000	79,269	,516	,813
Ítem 4	62,8667	74,051	,582	,806
Item5	63,3667	74,378	,435	,817
Ítem 6	62,4667	82,189	,248	,825
Ítem 7	63,5667	68,944	,621	,802
Ítem 8	62,7333	85,099	,095	,830


Ítem 9	62,6000	82,041	,317	,821
Ítem 10	62,4667	79,016	,535	,812
Ítem 11	62,8000	82,441	,187	,829
Ítem 12	62,5000	80,810	,440	,817
Ítem 13	63,0667	82,340	,180	,830
Ítem 14	64,0667	76,961	,450	,815
Ítem 15	64,1000	77,403	,474	,813
Ítem 16	64,0000	78,483	,485	,813
Ítem 17	63,5667	71,840	,622	,803
Ítem 18	62,7000	80,769	,346	,820

---



## Anexo 6. Autorización

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**POS  
GRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

Lima, 04 de Junio de 2021

**Carta P. 136-2021-UCV-EPG-SP**

M.C.  
JORGE ANTONIO LOPEZ PEÑA  
DIRECTOR GENERAL  
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO "DANIEL A. CARRIÓN" HUANCAYO

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TORRES POCOMUCHA, CARMELA ANTONIETA**; identificado(a) con DNI/CE N° 21289466 y código de matrícula N° 7002497914; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL NOMBRADO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO "DANIEL A. CARRIÓN" HUANCAYO - 2021**


En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

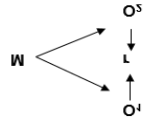
Atentamente,

  
**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 7. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> a) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021? b) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021? c) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021? d) ¿Cuál es el tipo y nivel de relación que existe entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> a) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021. b) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021. c) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo 2021. d) Determinar el tipo y nivel de relación que existe entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe una relación directa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> a) Existe una relación directa y baja entre la planificación y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021. b) Existe una relación directa y moderada entre la organización y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021. c) Existe una relación directa y moderada entre la dirección y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel A. Carrión”, Huancayo 2021. d) Existe una relación directa y moderada entre el control y el desempeño laboral en el personal nombrado del HRDCQ “Daniel Alcides Carrión”, Huancayo 2021.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Gestión administrativa <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Organización</li> <li>Dirección</li> <li>Control</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Funciones</li> <li>Comportamiento</li> <li>Compromiso</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica</p> <p><b>MÉTODO GENERAL:</b> Método científico</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</b> Cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> No experimental – transversal, correlacional</p> 	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población es de 645 servidores nombrados del Decreto legislativo 276 del Hospital.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 200 colaboradores del Hospital.</p>	<p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b> Cuestionario de Gestión administrativa Cuestionario de Desempeño laboral</p> <p><b>ESCALA DE MEDICIÓN:</b> Escala Ordinal tipo Likert:</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</b> <b>La estadística descriptiva:</b> Análisis de frecuencia univariado, a través de tablas y gráficos de frecuencia. <b>La estadística inferencial:</b> prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho de Spearman.</p>